
L'évaluation d'un dispositif d'insertion professionnelle : une approche par les capacités

The evaluation of insertion devices : a capability approach

Evaluierung eines Instruments zur beruflichen Eingliederung :der Befähigungsansatz

La evaluación de un dispositivo de inserción profesional : un enfoque desde las capacidades

Olivier Mazade



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/4262>

DOI : 10.4000/formationemploi.4262

ISSN : 2107-0946

Éditeur

La Documentation française

Édition imprimée

Date de publication : 30 octobre 2014

Pagination : 91-107

ISSN : 0759-6340

Référence électronique

Olivier Mazade, « L'évaluation d'un dispositif d'insertion professionnelle : une approche par les capacités », *Formation emploi* [En ligne], 127 | juillet-septembre 2014, mis en ligne le 30 octobre 2016, consulté le 30 octobre 2020. URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/4262> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/formationemploi.4262>

© Tous droits réservés

L'évaluation d'un dispositif d'insertion professionnelle : une approche par les capacités

OLIVIER MAZADE

Maître de conférences en sociologie

Centre Lillois d'Etudes et de Recherches en Sociologie et en Economie (CLERSE, UMR-CNRS 8019), université de Lille 1

Résumé

■ L'évaluation d'un dispositif d'insertion professionnelle : une approche par les capacités

L'évaluation des politiques de l'emploi et des dispositifs d'insertion s'établit à partir d'indicateurs quantitatifs de placement. L'approche par les capacités (AC), mobilisée ici, s'interroge sur les dispositifs d'insertion en termes « d'opportunités » et de « liberté processuelle » de décision. Ainsi, l'apport d'un dispositif est double : les demandeurs d'emploi opèrent une distinction entre les « opportunités » proposées et les « aides à l'emploi » fournies. Ils possèdent des ressources pour mobiliser de façon plus ou moins intense et différenciée les apports du dispositif. A travers les relations entre demandeurs d'emploi et acteurs d'insertion se construisent un espace d'opportunités et une latitude de décision.

Mots clés : évaluation, politiques de l'emploi, insertion professionnelle, approche par les capacités, reconversion professionnelle

Abstract

■ The evaluation of insertion devices: a capability approach

The assessment of employment policies and insertion devices is established using quantitative indicators of investment. The capability approach (AC), mobilized here, questions the insertion devices in terms of “opportunities” and “procedural freedom” decision. Thus, the contribution of a device is twofold: job seekers make a distinction between the “opportunities” proposed and “employment aids” provided. They have resources to raise more or less intense and differentiated inputs of the device. Through the relationship between job seekers and integration actors construct a space of opportunities and decision latitude.

Keywords: evaluation, employment policy, transition from school to work, capabilities approach

Journal of Economic Literature: J 62, J 65

Traduction : *Auteur*

Depuis les années 1980, le chômage, la récurrence de périodes de recherche d'emploi, le passage par des contrats atypiques ou aidés, par des formations et des stages ont fait apparaître une phase de transition plus ou moins longue, que ce soit pour les jeunes entrants sur le marché du travail ou pour les chômeurs avec ancienneté professionnelle. Les politiques de l'emploi ont progressivement aménagé ces passages dans une logique « d'activation »¹ de la demande d'emploi qui s'est traduite par un renforcement des procédures d'accompagnement et de contrôle. L'objectif est d'intensifier les transitions. Les « politiques actives de l'emploi » forment un des volets de la stratégie de « flexicurité » prônée par l'Union européenne, à côté de la formation tout au long de la vie et de la recherche d'un assouplissement des dispositions relatives au licenciement.

Leur évaluation s'établit à partir d'indicateurs quantitatifs d'insertion (Salais, 2004). Pour les demandeurs d'emploi qui bénéficient d'un dispositif d'aide ou d'accompagnement, les résultats sont saisis au terme du passage. Sous cette forme, l'évaluation apparaît limitée à quelques indicateurs statistiques de court terme. Elle ne dit rien de l'effet du dispositif à plus long terme ni de ses apports dans la construction des transitions professionnelles².

L'approche par les capacités (AC) offre une perspective de renouvellement des démarches évaluatives (Dossier *Formation Emploi*, n° 113, 2011). S'inspirant des travaux d'Armatya Sen, elle propose d'autres principes d'évaluation des politiques de l'emploi : la quantité et la qualité des opportunités offertes aux demandeurs d'emploi, le respect de leur « liberté processuelle » de décision, l'action sur les « facteurs de conversion » des ressources à disposition en réelles capacités à élargir l'espace de choix.

Cet article se situe dans le cadre de cette démarche « évaluative » au sujet d'un dispositif d'accompagnement d'une catégorie de demandeurs d'emploi : il s'agit d'une cellule de reclassement mise en place pour des licenciés économiques. La transition professionnelle est subie et non anticipée, suite à la fermeture brutale de l'entreprise (2003) et à un conflit intense. Notre enquête de longue durée – observations de la structure d'accompagnement (2003/2005), questionnaires (2004), entretiens biographiques d'individus réinsérés (2007/2009) – permet d'analyser l'apport du dispositif dans la transition professionnelle et la manière dont les individus le mobilisent. Est-il un espace d'opportunités ? Comment intervient-il dans les choix réels des personnes ?

Dans un premier temps, nous développerons les limites des indicateurs de placement qui fournissent des informations sur les situations individuelles à un moment donné mais renseignent peu sur les différents apports d'un dispositif d'insertion. Dans un second temps, nous montrerons qu'il existe différents modes de mobilisation du dispo-

1. Les politiques d'activation visent à intensifier les recherches d'emploi des chômeurs par des incitations (par exemple, en rendant le travail plus rémunérateur), la formation, l'accompagnement et le contrôle.

2. (cf. Rose, 1984).

sitif d'insertion, ce qui permettra de préciser son rôle dans la construction d'un espace d'opportunités et d'une liberté de choix.

Encadré 1 : L'enquête

L'enquête a porté sur les anciens salariés de Metaleurop Nord (fonderie de plomb et de zinc basée dans le Pas-de-Calais, à Noyelles-Godault, qui a fermé en janvier 2003, entraînant le licenciement de 830 salariés).

Notre première enquête (2003) a consisté à réaliser des observations non participantes au sein de la cellule de reclassement (ateliers de recherche d'emploi, réunions de pilotage) et dans les réunions organisées par l'association des anciens salariés (lutte collective, dispositif de « soutien moral » et de « suivi plan social »).

En juin 2004, un questionnaire a été adressé à plus de 700 personnes. 260 réponses ont été obtenues. Cet échantillon est composé de 43 % d'ouvriers, de 44 % de TAM (Technicien, Agent de maîtrise) contre respectivement 56 % d'ouvriers et 33 % de TAM dans la population globale des salariés (*). Le questionnaire était composé d'une première partie sur la trajectoire professionnelle des enquêtés (avant et pendant le passage à Metaleurop), d'une deuxième sur le passage par la cellule de reclassement et enfin d'une troisième sur le parcours depuis la fin de la période d'accompagnement (emploi, chômage). Les données ont bénéficié de tris à plat et de tris croisés à partir du logiciel SAS.

De 2007 à 2009, quarante-trois entretiens biographiques ont été réalisés avec des anciens salariés reclassés dans un nouvel emploi, dont la moitié avait répondu au questionnaire de 2004. Un seul entretien d'une durée moyenne d'1h30 a été effectué. Notre participation aux diverses réunions organisées par l'association des anciens salariés a duré jusqu'en 2009 (Mazade, 2010).

La population étudiée est composée d'ouvriers et d'agents de maîtrise. Au moment du licenciement, en 2003, l'âge moyen est de 45 ans (44 ans pour les ouvriers, 47 ans pour les agents de maîtrise), l'ancienneté moyenne de 21 ans (63 % des effectifs étaient âgés de plus de 45 ans). La population des fonderies, soit environ 500 personnes, était totalement masculine. 12 % n'avaient pas de diplôme, les deux-tiers (67 %) un niveau inférieur ou égal au BEP/CAP (respectivement brevet d'études professionnelles et certificat d'aptitude professionnelle). Seulement 14 % des effectifs possédaient un niveau de diplôme supérieur au baccalauréat (source : enquête 2004).

(*) : Le reste est composé d'employés (7 % dans l'échantillon de l'enquête, 7 % dans la population globale des salariés) et de cadres (6 % dans l'échantillon, 4 % dans l'ensemble).

1 | L'approche par les capacités : un renouvellement des critères d'évaluation des dispositifs d'insertion ?

L'évaluation des dispositifs de la politique de l'emploi s'est focalisée sur des indicateurs statistiques de placement (Salais, 2004). L'exemple développé est celui d'une cellule de reclassement. Ce dispositif d'insertion s'adresse aux licenciés économiques. Il est composé de divers acteurs publics et privés de l'emploi. Les indicateurs d'évaluation (taux d'adhésion, de reclassement et de solutions identifiées) présentent des limites d'ordres divers

liées à leur construction, au moment où ils sont saisis et au caractère indistinct de l'emploi trouvé. Ils incitent les agents d'insertion à peser sur les choix des demandeurs d'emploi, ce qui n'est pas sans effet sur les opportunités qui leur sont offertes et leur latitude de décision. L'approche par les capacités propose d'autres axes d'évaluation.

1.1 Une cellule de reclassement au centre d'un réseau d'acteurs

Le dispositif d'insertion analysé ici s'adresse à une population de licenciés économiques (voir **encadré 1**). Il a été instauré dans un contexte difficile de perte d'emploi brutale suite à la fermeture de l'entreprise en 2003. 812 personnes ont été licenciées, 679 ont été prises en charge pendant deux ans par une cellule de reclassement animée et dirigée par deux Opérateurs Privés de Placement (OPP)³.

Le dispositif d'insertion englobe les OPP mais ne s'y réduit pas. L'intérêt de la notion de dispositif est de souligner la présence d'un ensemble d'acteurs de l'emploi publics et privés, sous-traitants ou « *co-traitants* » (Béraud, Eydoux, 2009) et d'outils d'insertion au sens large (formations, ateliers d'accompagnement, bilans de compétences, etc.).

La cellule de reclassement se trouve au centre d'un réseau d'acteurs : le donneur d'ordre (la Direction départementale du Travail, maître d'ouvrage, qui définit le cahier des charges, les objectifs, le calendrier et les critères de rémunération), les financeurs de formation et d'outils d'insertion (Pôle Emploi, Conseil Régional, Association pour la Formation Professionnelle des Adultes), des prestataires spécialisés dans le traitement de certains publics (Missions locales, secteur de l'insertion par l'activité économique, Cap emploi).

Comme beaucoup de dispositifs de la politique de l'emploi, les structures d'insertion des licenciés économiques (Contrat de Transition Professionnelle, Convention de Reclassement Personnalisé, cellule de reclassement) connaissent une « *hybridation* » (Conter, Orianne, 2011) dans la mesure où elles sont composées d'une pluralité d'acteurs qui proviennent des secteurs publics et privés, du secteur social et de l'intermédiation au sens restreint.

Les missions d'une cellule de reclassement sont « *l'accueil, l'évaluation, l'orientation et le conseil* » et la proposition « *d'offres d'emploi en s'appuyant sur le réseau professionnel de l'entreprise et de Pôle Emploi* » (ministère du Travail). Ses résultats sont évalués par les Directions départementales du Travail à partir d'indicateurs statistiques relatifs aux situations par rapport à l'emploi, à l'issue de l'accompagnement. Dans le cadre des cellules de reclassement, les indicateurs sont les taux d'adhésion (rapport entre le nombre d'adhérents et le total des salariés licenciés ou menacés de l'être), de reclassement et de solutions identifiées (Beaujolin-Bellet, Bobbio, 2010). Le taux de reclassement est le rapport entre le nombre de CDI (contrat à durée indéterminée), de créations d'entreprise, de CDD (contrat à

3. Une cellule de reclassement est une structure d'accompagnement de salariés licenciés, ou menacés de l'être, mise en place par l'employeur et cofinancée par l'État dans certaines circonstances (difficultés financières, dépôt de bilan).

durée déterminée)/Intérim et les effectifs en reclassement. Le taux de solutions identifiées consiste à ajouter au numérateur les formations, les dispenses de recherche, les « projets personnels », les refus d'offres d'emploi.

1.2 Les limites des indicateurs d'évaluation

Les limites de ces indicateurs sont diverses. Le taux d'adhésion (rapport entre le nombre d'adhérents et le total des salariés licenciés ou menacés de l'être) revêt une certaine importance dans la mesure où les statistiques de placement doivent être interprétées à l'aune du nombre d'adhérents. Toutefois, l'adhésion n'est pas synonyme de mobilisation. Dans le cas étudié, le taux d'adhésion était proche de 100 % puisque tous les salariés en reclassement (679), même ceux ayant choisi le régime d'assurance-chômage au lieu du congé de conversion, ont été pris en charge par la cellule de reclassement. Pourtant, dans notre enquête par questionnaire effectuée 15 mois après le démarrage du dispositif ($n = 260$), 30 % des personnes interrogées déclarent ne pas avoir fréquenté la cellule de reclassement et donc mobilisé ses services. Les plus jeunes (47 % des moins de 35 ans) et les plus diplômés (70 % des diplômés de niveau III et plus) l'ont faiblement mobilisée.

Les taux de reclassement et de solutions identifiées présentent également de nombreuses limites.

La première limite ne porte pas sur les indicateurs eux-mêmes mais concerne le terme de leur enregistrement. Pour la population étudiée, à l'issue de la période d'accompagnement de deux ans (mars 2005), ces taux étaient respectivement de 51 % et de 63 % (cf. **tableau 1**). Ils fournissent une indication sur les situations individuelles. Toutefois, celles-ci ne sont pas stabilisées à cette échéance. Le taux de reclassement continue d'augmenter (74 % en juin 2009, cf. **tableau 1**). L'insertion a continué de progresser puisque le nombre de CDI a augmenté (de 243 à 359 entre 2005 et 2009)⁴. L'évaluation parvient à une conclusion différente selon le terme. Les résultats doivent être saisis dans la durée (Beaujolin-Bellet, Bobbio, 2010).

La seconde limite porte sur les indicateurs. Si les contrats précaires sont repérés, le taux de reclassement ne dit rien de la qualité de l'emploi trouvé (part des temps partiels subis, du déclassement) ni de la rémunération. Il est très sensible aux conditions externes du marché du travail. Le taux de reclassement dépend pour partie des offres d'emploi locales puisque le dispositif d'accompagnement n'est qu'un intermédiaire sur le marché du travail. En période de création d'emploi, des résultats positifs ne renseignent que partiellement sur son apport dans la transition professionnelle. Inversement, dans un contexte de faible création d'emploi et de performances peu satisfaisantes en matière d'insertion, il convient de rester prudent sur le jugement formulé à l'encontre du dispositif qui ne peut

4. Le taux de reclassement reflète également la diminution des effectifs en reclassement (de 672 à 588 entre 2005 et 2009) en raison des décès et des départs en retraite.

en être tenu totalement responsable. D'autres apports en termes d'estime de soi (Conter, Orianne, 2011), de capacité à prendre en main son parcours, par exemple, peuvent être prégnants dans un cas comme dans l'autre. Enfin, le taux de solutions identifiées agglomère des situations tellement hétérogènes (dispensé de recherche, formations longues, refus d'offres d'emploi, etc.) qu'il n'a guère de signification, si ce n'est de recenser les catégorisations opérées par les OPP.

Tableau 1 : Évolution de la situation des ex-salariés de Metaleurop

	Juin 2003	Mai 2004	Mars 2005	Mars 2006	Déc. 2007	Juin 2009
CDI	21	166	243	287	334	359
CDD/Intérim	22	58	83	107	103	50
Créations d'entreprise	10	20	18	22	25	26
Formations	3	70	29	11	9	9
Demandeurs d'emploi	616	344	246	150	51	46
Dispensés de recherche	-	-	28	86	118	95
Projets personnels	7	21	25	3	3	3
Départs en retraite	-	-	-	1	17	68
Décès	-	5	7	15	19	23
Effectifs en reclassement	679	674	672	663	643	588
Total	679	679	679	679	679	679
Taux de reclassement	8 %	36 %	51 %	63 %	72 %	74 %
Taux de solutions identifiées	9 %	50 %	63 %	78 %	84 %	92 %
Taux de chômage	91 %	51 %	37 %	23 %	8 %	8 %

Source : Cellule de reclassement (2003/2005) et Association des anciens salariés (2006/2009)

Sigles : CDI – contrat à durée indéterminée ; CDD – contrat à durée déterminée.

L'évaluation à partir d'indicateurs statistiques de placement répond à d'autres objectifs que le bilan de la situation des bénéficiaires. Le développement de relations contractuelles entre les donneurs d'ordres et les prestataires se traduit par une recherche d'indicateurs simples et vérifiables afin d'évaluer les performances des outils d'insertion et des prestations des acteurs impliqués. Par « *l'étalonnage comparé* »⁵ (Salais, 2004), il s'agit de définir les « bonnes pratiques » et de sélectionner les acteurs les plus performants selon les critères choisis.

Ce mode d'évaluation comporte des effets pervers car, comme nous l'illustrerons, les prestataires sont incités à privilégier les solutions de placement de court terme et précaires ou peu en rapport avec les aspirations individuelles, ou encore à peser sur les choix des demandeurs d'emploi (*Ibid.*, 2004).

1.3 L'approche par les capacités : une démarche évaluative

C'est sur cette base critique que l'approche par les capacités (AC) se propose de renouveler les modes d'évaluation des politiques de l'emploi. Elle s'inspire de l'analyse d'Armatya Sen.

Sen s'intéresse aux conditions réelles d'exercice de la liberté. Il élabore une « *théorie de la justice* » qui entend ne pas se limiter aux « moyens » ou ressources mises à disposition (droits, libertés publiques, revenus, etc.) mais se préoccupe de « *l'étendue réelle* » de la liberté dont dispose une personne (Sen, 2000a, p. 122), c'est-à-dire les « *capabilités* » définies comme les divers choix réels de vie qui s'offrent aux individus. La transformation des ressources en « *capabilités* » dépend des « *facteurs de conversion* » qui sont d'ordre individuel (aptitude intellectuelle, sexe, âge, etc.), social (définition sociale des rôles, réseau de connaissances, existence de stéréotypes sociaux discriminants, etc.) et environnemental (ensemble des facteurs externes relatifs aux institutions, aux contextes géographique et politique, qui entravent ou facilitent la transformation des ressources en capacité de choix).

La « *liberté réelle* » s'apprécie selon deux dimensions (Sen, 2000b, p. 27) ; en termes de « *processus* » qui signifie la plus ou moins grande latitude dans l'exercice d'un choix et en termes de « *possibilités* » ou opportunités qui s'offrent aux individus (les options possibles). Il ne suffit pas que des droits, des ressources et des dispositifs soient mis à disposition, encore faut-il qu'ils se convertissent en liberté réelle et qu'ils contribuent à l'élargissement de l'espace des choix.

La théorie de Sen offre un cadre d'évaluation de l'action publique, notamment dans les domaines de l'emploi et de l'insertion. Elle comporte, selon nous, deux registres. Le premier est celui de la justice sociale et de l'équité, centré sur l'étendue de la liberté et la différenciation des ressources. Le second registre est celui de l'efficacité : « *plus de liberté* »

5. Il s'agit de comparer la performance des dispositifs sur la base d'indicateurs tels que le taux d'insertion, la vitesse de reclassement, etc.

signifie une plus grande faculté, pour les individus, de s'aider eux-mêmes » dit Sen (2000b, p. 28) car elle est une des conditions de l'appropriation des ressources à disposition et de la construction d'un cheminement « personnalisé ». L'action publique est amenée à assurer le développement des capacités par la mise à disposition d'opportunités et le respect de la liberté processuelle, tout en prenant en compte la radicale diversité des aptitudes à convertir les droits et les ressources en capacités de choix.

L'AC propose d'évaluer les dimensions « capacitanes » des politiques de l'emploi (Bonvin, Farvaque, 2007) : offrent-elles des opportunités valables et réelles aux demandeurs d'emploi ? Laissent-elles suffisamment de liberté de décision ? Quelles sont leurs actions sur les facteurs de conversion individuels (par exemple la transformation des diverses expériences accumulées tout au long du parcours en compétences), sociaux (lutte contre certaines formes de discrimination) et environnementaux (découverte des opportunités d'un bassin d'emploi) ?

Il s'agit de savoir dans quelle mesure les dispositifs d'insertion, les formations professionnelles, les mesures d'accompagnement, etc., participent à l'élargissement de l'espace de liberté des demandeurs d'emploi dans le choix du travail et de la vie qu'ils valorisent. Les politiques de l'emploi ne peuvent se satisfaire de prévoir des dispositifs d'insertion ni de garantir des ressources sans se soucier de les inscrire dans les parcours individuels. Un des intérêts de cette démarche est précisément d'analyser comment un ensemble de mesures destinées à l'insertion s'inscrit dans les biographies individuelles et les processus de transition par lesquels les personnes tentent d'accéder à l'emploi qu'elles valorisent.

Notre démarche consiste à nous inspirer de cette approche pour analyser les apports d'un dispositif d'insertion et déterminer dans quelle mesure il participe à la construction des transitions professionnelles. Auparavant, il convient de préciser ce que nous entendons par « opportunités » et « liberté processuelle ». Rappelons que les deux missions d'une cellule de reclassement sont « *l'accueil, l'évaluation, l'orientation et le conseil* » et la « *proposition d'offres d'emploi* » (ministère du Travail). Comme nous le verrons plus loin, les individus opèrent une distinction entre ces deux types d'apport. Ils identifient précisément le domaine des « aides » qui les « préparent à... » et celui des opportunités proposées.

Le premier apport regroupe les aides à l'emploi : techniques de recherche d'un emploi (CV, lettres de motivation, etc.), conseils en matière d'orientation et de positionnement sur le marché du travail, aide administrative. Le second apport rassemble les opportunités. Nous proposons de concevoir l'espace des opportunités de façon large. Il comprend les offres d'emploi, plus précisément les Offres Valables d'Emploi (critères de proximité professionnelle, salariale et géographique) mais ne s'y réduit pas. Le dispositif présente d'autres opportunités potentielles qui sont sources de négociation entre les demandeurs d'emploi et les personnels du dispositif. Il convient d'y inclure les statuts hors emploi définitifs (pré-retraites, retraites) ou temporaires (congé parental, dispense de recherche d'emploi). Dans un contexte de restriction des accès aux premiers, certaines mesures, comme les dispenses de recherche ou même les diverses formules de congé (conversion, reclassement, mobilité),

servent de portage à des mesures d'âge. Dans le cas étudié, le congé de conversion de dix mois⁶, puis le régime d'assurance-chômage de vingt-trois mois ont servi à un certain nombre de personnes, difficile à estimer, d'attendre une mesure d'âge. Enfin, un dispositif d'insertion offre un dernier type d'opportunités qu'il est nécessaire d'inclure pour comprendre la différenciation des apports du dispositif et la signification qu'il revêt : ce sont les formations, les certifications professionnelles (Validation des Acquis de l'Expérience), les bilans de compétences, etc. Ce sont des outils que les demandeurs d'emploi souhaitent parfois mobiliser pour construire leur transition professionnelle, notamment en cas de réorientation de leur parcours.

La liberté processuelle, « *grâce à laquelle les personnes restent maitresses de leurs choix* » (Bonvin et al., 2011, p. 24), peut être entendue comme la plus ou moins grande latitude dans l'exercice d'une liberté de choix. Elle met en jeu les relations de négociation et de pouvoir entre les agents d'insertion et les demandeurs d'emploi. La question des relations de pouvoir constitue une dimension souvent occultée dans l'approche par les capacités (Zimmermann, 2008). Pourtant, la latitude décisionnelle se construit dans la négociation. Une cellule de reclassement exerce un contrôle sur la liberté de choix de demandeurs d'emploi qui disposent de plus ou moins de ressources pour résister aux orientations proposées et faire prévaloir leur option. Le contrôle s'exerce de façon classique sur la recherche d'emploi. Mais il s'opère également par la position centrale de la cellule de reclassement au sein du réseau d'acteurs de l'emploi (financeurs de formation, structure spécialisée d'accompagnement) qui contrôle ainsi l'accès à certaines opportunités (formations, statuts hors emploi). Les conseillers sont en position de prescripteur et exercent un contrôle sur la validation des projets et l'orientation vers d'autres structures.

Nous allons voir maintenant comment les bénéficiaires du dispositif l'ont mobilisé dans leur transition professionnelle.

2 | Les usages différenciés d'un dispositif d'insertion

La mobilisation du dispositif est plus ou moins intense et se différencie selon ses apports. Les demandeurs d'emploi possèdent des ressources pour définir une certaine attitude vis-à-vis du dispositif et construire leur espace de choix.

6. D'une durée de 4 à 10 mois, le congé de conversion n'entraîne pas la rupture du contrat de travail et permet de bénéficier d'actions d'accompagnement. Dans le cas de Metaleurop, il s'agissait d'une dérogation au droit commun, puisque les salariés ont été licenciés suite à la faillite de l'entreprise.

2.1 Le dispositif d'insertion : aides à l'emploi et espace d'opportunités

Quatre types de mobilisation du dispositif d'insertion se dégagent des enquêtes. La mobilisation peut être forte ou faible sur les deux types d'apport (les aides à l'emploi et les opportunités). Dans les entretiens, ces mobilisations correspondent à différents rapports au dispositif (**tableau 2**) : la « distance », la « différence structure/conseiller », la « tension » et la « satisfaction ».

Tableau 2. Quatre types de mobilisation du dispositif d'insertion

Aides à l'emploi			
Espace d'opportunités	-		+
	-	Catégorie 1 30 % (*) Distance Faible mobilisation du dispositif	Catégorie 2 17 % Différence structure/conseiller Aides à l'emploi mais pas d'espace d'opportunités
		Catégorie 3 20 % Tension Aides à l'emploi inutiles mais espace d'opportunités	Catégorie 4 33 % Satisfaction Aides à l'emploi et espace d'opportunités
	+		

Source : enquête par questionnaire et par entretien.

(*) : Ordres de grandeur à partir des enquêtes par questionnaire et par entretien.

Les catégories 1 (distance) et 4 (satisfaction) représentent une mobilisation forte ou faible des deux types d'apport. La première catégorie regroupe des individus qui expriment une « distance » vis-à-vis du dispositif. Dans le cadre de l'enquête, ils n'abordent ce passage par la structure d'insertion que s'ils y sont explicitement conviés par un questionnaire. Leur récit est structuré autour de la distinction entre l'ancien et le nouvel emploi. La phase intermédiaire apparaît peu dans leurs propos, comme si rien ne s'était passé entre l'emploi perdu et la situation actuelle. Ils ont été adhérents mais peu usagers. Au-delà du premier contact pour constituer leur dossier administratif, leur participation a été nulle ou minimale (présence aux rendez-vous par souci d'éviter les sanctions). Le dispositif n'a pas été une ressource pour l'aide à l'emploi ni un espace d'opportunités. Ces individus possédaient des ressources extérieures (famille, amis) pour les techniques de recherche d'un emploi. Ils n'ont pas trouvé un emploi par son intermédiaire ni demandé une formation. Rappelons que 30 % des personnes interrogées déclarent ne pas avoir fréquenté la cellule de reclassement et donc mobilisé ses services⁷.

7. La cellule de reclassement catégorisait ces personnes dans les « projets personnels », qui ne représentaient que 3,6 % des effectifs deux ans après le démarrage de ses activités (voir **tableau 1**).

La catégorie 4 (satisfaction) rassemble des individus qui ont mobilisé les aides à l'emploi (ateliers de techniques de recherche d'emploi) et les opportunités offertes par le dispositif. C'est par son intermédiaire qu'ils ont trouvé un emploi et/ou ont accédé à une formation. Leur transition s'est construite dans la structure d'insertion. C'est pourquoi ils montrent une réelle satisfaction à son égard, à l'exemple de cette personne :

« C'est ça qui a été bien, la cellule de reclassement, ça a été rapide, j'ai vite été appelé par mon agent, il était super. Il me téléphonait souvent, si ça va, tout ça, qu'est-ce que je fais. J'allais voir les dames de la cellule, elles m'aimaient bien. La première chose à faire c'est le CV, on nous a appris tout de suite à faire des CV. Après la cellule de reclassement, atelier, simulation. Ça m'a remis en route, ça nous a permis de redémarrer à zéro. Moi je connaissais la masse, le piqueur, un gars qui voulait travailler à Metaleurop, c'était ça. Ils ont parlé de ça à la cellule de reclassement (emploi d'aide-soignant), pourquoi pas ? J'ai un fils interne en médecine et une fille infirmière. Mais c'est pas eux qui m'ont poussé. J'ai fait une évaluation en milieu de travail (EMT) à l'hôpital pendant une semaine. C'était impeccable. » (Serge, 27 ans d'ancienneté, contremaître fusion plomb à Metaleurop, devenu aide-soignant)

Le dispositif lui a permis d'acquérir les techniques de recherche d'emploi qu'il ne connaissait pas et de construire son projet d'aide-soignant après plusieurs échecs dans ses tentatives de trouver un emploi dans son domaine de compétences. L'orientation vers ce métier prend son origine dans l'univers familial et la cellule de reclassement. Il représente l'exemple type de la « coproduction », idéal de la relation de service, c'est-à-dire de la construction de sa transition avec le conseiller. Tous les ingrédients sont réunis : apprentissage des techniques de recherche, proposition d'orientation, construction du projet, soutien moral et écoute, suivi et accompagnement. Ce qui n'est pas le cas dans les autres catégories. Notons que ce rapport de satisfaction est minoritaire. Dans notre enquête par questionnaires, 6 % se déclarent « très satisfaits » et 33 % « satisfaits » du dispositif. Une majorité (61 %) ne se déclare pas « satisfaits/très satisfaits ». L'insatisfaction concerne les opportunités offertes (offres d'emploi insuffisantes et déclassées) et aux aides à l'emploi, considérées comme inutiles.

Les catégories suivantes représentent des rapports différents aux types d'apport. La catégorie 2 (différence structure/conseiller) rassemble des individus qui opèrent une distinction entre le conseiller qui les a accompagnés et la structure d'accompagnement. La dichotomie opérée entre la structure et le conseiller est un phénomène souvent observé par les professionnels de l'accompagnement. Elle peut apparaître comme un paradoxe :

« La cellule de reclassement, ça ne m'intéressait pas. Ce qu'ils me proposaient, c'était bidon [...] On allait voir M. (sa consultante). Elle était très gentille. Elle s'est bien occupée de moi. On a fait des démarches de CV avec elle. J'allais la voir une fois par semaine, dès que j'avais un problème, j'allais la voir. Heureusement qu'ils étaient là pour nous conseiller quand même, pour la prime et tout, on était au courant de rien. » (Thierry, 23 ans d'ancienneté, ouvrier raffinage zinc à Metaleurop, devenu cariste dans une usine automobile)

« La cellule de reclassement, c'est du pognon perdu, moi j'ai retrouvé du travail seul. Elle ne m'a rien apporté, une seule offre, un CDD en vue d'un CDI, mais j'ai refusé... Ce que je cherchais, c'était de me mettre en contact avec des entreprises... Ma consultante était très active, ça se passait bien, je dis pas, j'ai appris des choses, que j'aurais aimé apprendre dans d'autres circonstances, pour le CV. » (Antoine, 18 ans d'ancienneté, ouvrier atelier réparation à Metaleurop, devenu chauffeur livreur)

Ces personnes développent des rapports différents selon qu'elles s'adressent au dispositif ou au conseiller qui les a suivies. Le paradoxe vient de propos opposés (« *ça ne m'intéressait pas* », « *c'est du pognon perdu* » vs « *heureusement qu'ils étaient là pour nous conseiller* », « *j'ai appris des choses* »). La distinction structure/conseiller met en évidence une contestation de la première comme espace d'opportunités (« *ce qu'ils me proposaient* », « *elle ne m'a rien apporté* », « *ce que je cherchais* ») et un rapport positif à l'aide à l'emploi et aux conseils. Elle souligne également l'autonomie relative de l'espace relationnel formé par un demandeur d'emploi et son conseiller (soutien moral, écoute).

Le point de départ de l'élaboration de la catégorie 3 est la présence d'une relation de tension au conseiller. Elle regroupe des individus qui n'ont pas mobilisé les aides à l'emploi : soit elles sont inutiles car ils possèdent des ressources extérieures ou anticipent un statut hors emploi, soit ils les rejettent en raison de la tension. En revanche, le dispositif reste un espace d'opportunités pour leur projet qui nécessite le passage par une formation ou une certification, pour la reconnaissance de leur position d'attente ou pour l'accès à des offres d'emploi. Ils se trouvent donc dans un rapport de négociation intense et de confrontation, dans la mesure où ils ont besoin du dispositif pour concrétiser leurs objectifs. Dans les cas qui suivent, nous prenons l'exemple de l'accès à la formation :

« D'après moi, j'avais des aptitudes à former des gens... Mais, avec le conseiller, ça s'est pas bien passé. La première chose qu'il m'a dit : "Vous étiez menuisier (CAP de menuisier passé en 1970), eh bien il faut retourner menuisier ", mais ce n'était pas mon optique au départ, je voulais rentrer dans la formation. Il n'a pas voulu. Après il m'avait demandé de poser ma candidature à M. (entreprise agroalimentaire). L'entretien se passe bien, mais j'ai refusé, le salaire, trop bas. Je lui en ai parlé et il l'a très mal pris : "Quoi ! on vous prend, vous refusez une place de chef de poste, vous n'arriverez jamais à retrouver une place comme ça." Je lui dis : "Attention, c'est moi qui vais faire le travail, c'est pas vous." C'était assez violent ses propos, je me suis posé la question de savoir pourquoi il a réagi de cette façon ; en discutant avec des collègues, on a su qu'ils avaient des primes quand ils plaçaient les gens comme ça, pas vraiment en rapport avec ce qu'on souhaitait nous. Ça a remonté à l'association (d'anciens salariés), des problèmes de ce type. Le reclassement, oui, mais le faire à bon escient, pas au bout d'un mois. J'ai eu un financement pour la formation à l'ANPE, pour moniteur d'atelier. » (Jean-Marie, 29 ans d'ancienneté à Metaleurop en tant qu'ouvrier raffinage zinc, devenu encadrant technique dans une association d'insertion par le travail)

« La cellule de reclassement : c'est pas la peine d'en parler. J'ai un ami qui est directeur de collège, j'ai été le voir, je lui dis "Ecoute, il faut que tu fasses quelque chose pour moi parce que je vois pas où je vais." J'ai fait une dérogation pour passer un bac pro maintenance industrielle. A la cellule de reclassement, ils ne voulaient pas entendre parler de ce genre de formation, sur un an, qui avait un certain coût. "C'est pas possible", un jour, elle m'a dit, "vous pouvez faire le deuil de votre formation". Elle m'a dit ça comme ça ! Avec ces mots-là ! Je lui ai dit : "Je comprends pas pourquoi vous me donnez un coup de fusil comme ça, je ne sais pas ce que je vous ai fait, de toute façon, je ne changerai pas d'idées". Je suis parti en formation. Ils avaient eu des consignes de replacer au plus vite les gens, ils se mettaient dans la tête que plus les gens sont au chômage, plus ils avaient du mal à reprendre. J'ai passé ensuite un BTS. S'il y avait pas eu des gens compétents qui connaissaient les ficelles (son ami directeur de collège et un autre ami enseignant en lycée professionnel), aujourd'hui je n'aurais pas le BTS, je serais à la chaîne, ou bien n'importe où, à faire le manœuvre. » (Bernard, 23 ans d'ancienneté, agent de maîtrise fusion plomb à Metaleurop, devenu agent de maintenance dans une entreprise agroalimentaire)

Dans les deux cas, l'orientation proposée par le conseiller est refusée. Ces deux personnes veulent changer de métier : le premier n'a pas identifié un emploi précis mais détermine de façon floue une activité professionnelle (« la formation ») ; le second souhaite s'orienter vers la maintenance, alors qu'ils viennent tous deux de la production. Dès lors, tout ce qui relève de l'aide à l'emploi, des techniques de recherche et des conseils du professionnel est soit perçu comme inutile soit rejeté. Les relations au conseiller sont tendues (« c'était assez violent ses propos », « un coup de fusil »). Ce dernier invoque la nécessité d'ancrer l'orientation sur les acquis et le risque de rester sans recherche d'emploi pendant une période longue. Il applique une argumentation standard et tente de peser sur leurs choix (accepter une offre d'emploi, ne pas attendre) mais les options proposées ne correspondent pas aux aspirations (« pas vraiment en rapport avec ce qu'on souhaitait nous »). Pour ces deux personnes, l'orientation et le projet se sont construits ailleurs. Les « autrui significatifs » sont deux amis dans le second cas, tandis que le premier a consolidé progressivement son projet dans la sphère familiale. Ils s'opposent aux solutions proposées mais sont contraints de mobiliser le dispositif pour concrétiser leur choix et accéder à une formation. Il constitue un espace d'opportunités mais la dimension des aides n'a pas été un apport. Notons que ces tensions s'observent dans le cas d'aspirations à la reconversion professionnelle, lorsque le projet ne semble pas ou semble peu en rapport avec les acquis du parcours antérieur. Notons également que le dispositif, loin d'agir sur ce facteur de conversion qu'est l'étendu du réseau social, constitue plutôt une entrave à sa mobilisation.

2.2 Les ressources d'un dispositif d'insertion

Ces rapports différenciés au dispositif montrent une relative autonomie de la prise de décision des ex-salariés et une latitude dans leurs choix. Ces individus possèdent des capacités à refuser partiellement ou totalement les services proposés.

Ce qui pose la question des ressources dont ils disposent pour faire prévaloir leur choix et négocier les solutions qu'ils valorisent. Les ressources proviennent des réseaux familiaux et sociaux, cet ensemble de liens forts (issus de la famille) et faibles (provenant de simples connaissances) qui permettent d'obtenir un emploi, un revenu ou une activité informelle. Elles ont une origine individuelle quand elles reposent sur des compétences acquises à travers diverses expériences et formations. Ces ressources permettent aux individus de mettre à « distance » le dispositif (catégorie 1, « satisfaction »), de moduler leur mobilisation (catégorie 2, « différence structure/conseiller) ou encore d'imposer leur option (catégorie 3, « tension »).

Deux ressources sont apparues fondamentales. Tout d'abord l'existence d'une association d'anciens salariés qui était partie prenante du dispositif (Corteel, 2009), puis la prise en charge financière par le congé de conversion et le régime d'assurance chômage. La première ressource était donc l'association d'anciens salariés. Suite à la fermeture, une intersyndicale a été formée, puis s'est constituée en association. Elle participait aux instances de pilotage (commissions de suivi), et notamment à la « conférence des financeurs » pour les projets de formation qui réunissait régulièrement les parties prenantes aux décisions de formation (Direction du Travail, Pôle Emploi, AFPA, Conseil régional, cellule de reclassement). Pendant la première année, elle organisait chaque semaine une réunion « suivi plan social » avec les responsables de l'association et de la cellule de reclassement. Cette présence de l'association a constitué une ressource capitale pour les individus. Elle a permis à certains d'entre eux de braver l'avis des conseillers (« *Ça a remonté à l'association, des problèmes de ce type* »).

La seconde ressource fondamentale provient du droit social qui leur a assuré une prise en charge financière par le congé de conversion (dix mois) puis par le régime d'assurance-chômage. Cette période définissait une « temporalité de référence » pour les individus car au-delà ils basculaient dans le régime de solidarité. Elle était plus longue que la temporalité du dispositif de deux ans, au terme de laquelle ses résultats sont évalués. La contrainte temporelle du dispositif a bien été perçue, comme le soulignent Bernard et Jean-Marie ci-dessus (« *des consignes pour replacer au plus vite les gens* », « *le reclassement, oui, mais pas au bout d'un mois* »). Les prestataires utilisaient divers moyens pour contrôler la temporalité de transition. Ils structuraient un cheminement en définissant des étapes (bilan, projet, recherche). Dans les ateliers que nous avons observés, ils mobilisaient divers arguments : la « trappe à inactivité » par accoutumance à l'inactivité, des *success stories* de personnes ayant choisi de ne pas attendre et qui ont opté pour une solution précaire avant de se stabiliser ou qui ont accepté le déclassement pour mieux progresser ensuite.

Pour les demandeurs d'emploi, le temps est au centre de la construction de leur espace d'opportunités : ils voulaient prendre le temps de trouver l'offre non déclassée, de « souffler » et « se reconstruire » après le choc du licenciement, de faire mûrir leur projet comme nous l'avons vu plus haut, de suivre une formation longue ou d'atteindre une solution de portage vers une mesure d'âge. Ils souhaitaient également bénéficier d'une réversibilité de leur choix, c'est-à-dire la possibilité de connaître plusieurs chemine-ments vers l'emploi. Voici l'exemple de ce dessinateur du bureau d'études à Metaleurop pendant vingt ans :

« J'ai demandé à faire une formation en logistique. C'est venu de moi. C'est un diplôme reconnu par l'État, qualification "Technicien logistique en transport et entreposage". Je voulais faire autre chose. J'ai fini en août 2004. Mais je n'ai pas trouvé, ça a duré un an, en raison de l'âge et du peu d'expérience. J'ai voulu reprendre là où j'ai plus d'expérience, repartir sur mon travail au bureau d'études. A la cellule, ils étaient un peu étonnés, j'ai dû en parler à l'asso... J'ai fait deux formations de six et de dix semaines à des logiciels de dessin industriel. » (Benoît, 21 ans d'ancienneté, dessinateur industriel à Metaleurop, devenu dessinateur dans un bureau d'études)

Benoît décide ainsi de s'orienter vers la logistique et suit une formation de six mois à l'AFPA (Association nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes). Son expérience dans ce domaine étant faible, il ne parvient pas à trouver un emploi. De retour dans la cellule de reclassement un an après, il doit solliciter l'appui de l'association pour bénéficier de deux formations à des logiciels de dessin industriel, son métier principal. Il a mobilisé quatre outils (trois formations, un bilan de compétences), une période de deux ans. La réversibilité élargit l'espace d'opportunités. La définition d'une orientation implique un cheminement parmi d'autres : prendre un emploi, c'est peut-être se priver d'une formation, suivre une formation longue peut faire perdre des opportunités présentes, se lancer dans un changement de filière, c'est perdre pied par rapport à son ancien domaine de compétences, etc. La réversibilité signifie qu'un engagement dans un choix ne détermine pas une orientation définitive, et rend donc possibles une expérimentation et un retour sur la décision initiale. Mais elle ne va de soi pour la cellule de reclassement, qui tente de la contrôler, car elle se traduit par des sorties de liste retardées et une élévation des coûts d'accompagnement.

Ces rapports différenciés au dispositif mettent en évidence la diversité des registres relationnels. D'un côté, la dimension relationnelle est au centre de la construction de la transition, ou représente un soutien moral (« *heureusement qu'ils étaient là* »). De l'autre, à l'inverse, elle se traduit par une opposition plutôt destructrice (« *c'était violent* », « *un coup de fusil* »).

Cependant, même dans ce cas de tension, le dispositif reste un support. Dans la confrontation aux solutions proposées et aux pressions temporelles, les individus consolident leur projet, construisent des échéances et un calendrier individuel d'inser-

tion. Cela souligne le rôle des relations de négociation et de pouvoir entre les agents d'insertion et les demandeurs d'emploi dans le processus d'une transition professionnelle. Une liberté processuelle n'est pas donnée. Elle se construit dans la négociation, ce qui suppose un certain nombre de ressources.

Conclusion

L'ouverture du marché du placement, la sollicitation de divers acteurs publics et privés, le développement d'outils d'aide à l'emploi expliquent l'intérêt croissant porté à l'évaluation et aux indicateurs de placement, dont le rôle est de mesurer les performances des acteurs et des outils engagés. L'approche par les capacités émet un certain nombre de critiques à l'encontre de l'évaluation par des indicateurs, qui aurait pour conséquence de restreindre les choix réels des demandeurs d'emploi tant en matière d'opportunités offertes que de latitude décisionnelle.

Nous avons inscrit notre démarche dans les interrogations posées par l'approche par les capacités, en analysant dans quelle mesure un dispositif d'insertion intervenait dans le choix des chômeurs.

Notre premier résultat est que la latitude de décision des demandeurs d'emploi se construit dans les négociations et les relations de pouvoir entre eux et les agents d'insertion. Contrairement à ce que suggère l'approche par les capacités, la latitude de décision n'est pas la prérogative des politiques de l'emploi qui devraient « respecter » la « liberté processuelle » des chômeurs, comme si leur marge de manœuvre dépendait exclusivement des agents de l'emploi.

Notre second résultat révèle la diversité des attitudes vis-à-vis du dispositif. La « co-construction » chômeur/dispositif de la transition professionnelle n'est en définitive qu'un type de mobilisation parmi d'autres. Les ressources dont les demandeurs d'emploi disposent leur permettent, d'une part, de négocier le degré de mobilisation du dispositif, qui va du retrait à la « coproduction » et, d'autre part, de sélectionner le type d'apport en fonction des opportunités qui leur sont proposées et des aides à l'emploi qui leur sont fournies.

Au terme de cette analyse, d'autres dimensions restent à explorer pour montrer comment un dispositif d'insertion s'inscrit dans les parcours professionnels, notamment sa capacité à agir sur certains facteurs de conversion importants que sont les savoirs acquis et les ressources d'un bassin d'emploi.

■ Bibliographie

- Beaujolin-Bellet R., Bobbio M. (2010), « Développer une véritable démarche de contrôle et d'évaluation des cellules de reclassement », *La revue de l'IRES*, n° 66, pp. 35-61.
- Béraud M., Eydoux E. (2009), « Activation des chômeurs et modernisation du service public de l'emploi : les inflexions du régime français d'activation », *Travail et Emploi*, n° 119, pp. 9-21.
- Bonvin J.-M., Moachon E., Vero J. (2011), « Déchiffrer deux indicateurs européens de flexicurité à l'aune de l'approche des capacités », *Formation Emploi*, n° 113, pp. 15-32.
- Bonvin J.-M., Farvaque N. (2007), « L'accès à l'emploi au prisme des capacités. Enjeux théoriques et méthodologiques », *Formation Emploi*, n° 98, pp. 9-22.
- Conter B., Orianne J.-F. (2011), « La flexicurité et la formation des demandeurs d'emploi : les politiques wallonnes à l'aune de l'approche par les capacités », *Formation Emploi*, n° 113, pp. 49-62.
- Corteel D. (2009), « Fermetures d'usines : les associations d'anciens salariés comme espaces de médiation originaux », *Formation Emploi*, n° 108, pp. 53-64.
- Formation Emploi*, (2011), « La flexicurité à l'aune de l'approche par les capacités », Dossier, n° 113, janvier-mars.
- Mazade O. (2010), *La reconversion des hommes et des territoires. Le cas Metaleurop*, Paris, L'Harmattan.
- Rose J. (1984), *En quête d'emploi. Formation, chômage, emploi*, Paris, Économica.
- Salais R. (2004), « La politique des indicateurs. Du taux de chômage au taux d'emploi dans la stratégie européenne pour l'emploi », in Zimmermann B., *Les sciences sociales à l'épreuve de l'action*, Paris, Éditions de la Maison des sciences de l'Homme, pp. 287-331.
- Sen A. (2000a), *Repenser l'inégalité*, Paris, Seuil.
- Sen A. (2000b), *Un nouveau modèle économique*, Paris, Odile Jacob.
- Zimmermann B. (2008), « Capacités et enquête sociologique », in De Munck J., Zimmermann B., *La liberté au prisme des capacités*, Paris, Éditions de l'EHESS, pp. 113-137.

Observer les mobilités étudiantes Sud-Sud

Dossier

Introduction : Observer les mobilités étudiantes Sud-Sud dans
l'internationalisation de l'enseignement supérieur
Elieth P. Eyebiyi et Sylvie Mazzella

Dynamique des réseaux de mobilité étudiante entre pays du Sud :
attractivité, compétitivité et multipolarité
Lala Razafimahefa et Jean-Claude Raynal

L'EduHub malaisien entre tradition et désirs de reconnaissance
Régis Machart et Fred Dervin

Differential in educational motives and return among African students at
the Western Cape University
Gabriel Tati

Mobilité des étudiants sud-américains : le cas du programme ESCALA
Maria Alice Nogueira et Viviane Ramos

Building a South-South connection through Higher Education:
the case of Peruvian university students in Brazil
Camila Daniel

Pluralité des parcours des étudiants ouest-africains en Chine
Sylvie Bredeloup

Une université privée égyptienne dans le nouveau marché international de
l'enseignement supérieur
Daniele Cantini

Hors-thème

Réforme du curriculum et approche par compétences au Cap Vert.
Entre injonction internationale et projet national ?
Ana Cristina Pires-Ferreira

L'allocation de l'aide internationale en éducation dans les États fragiles :
réconcilier les objectifs d'efficacité économique et de justice sociale ?
Thomas Poirier

L'école primaire au Sénégal : éducation pour tous, qualité pour certains
Fatou Niang

Racisme quotidien à l'université colombienne. Approche de
l'expérience vécue des étudiants "noirs" à Bogota
Oscar Quintero

Revue internationale de sciences sociales éditée par l'ARES,
avec le soutien des Éditions de la Maison des Sciences de l'Homme/Paris.

ARES : IRD - 32, avenue Henri Varagnat - 93143 Bondy cedex - France

Distribution en librairie : FMSH-Diffusion - 18 rue Robert Schuman,
CS 90003, 94227 Charenton-le-Pont Cedex

Pour les articles en ligne voir le site : cres.revues.org

Pour l'achat en ligne des numéros voir le site : www.lcdpu.fr

Pour l'achat par chèque (à l'ordre de l'ARES) commander à : revue.cres@yahoo.fr

Prix unitaire : 20 euros

